

Hermeneutical principles of quality management of the labor force

Kiseleva, Valentina

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kiseleva, V. (2012). Hermeneutical principles of quality management of the labor force. *Modern Research of Social Problems*, 1, 1-14. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-327212>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Basic Digital Peer Publishing-Lizenz zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den DiPP-Lizenzen finden Sie hier:
<http://www.dipp.nrw.de/lizenzen/dppl/service/dppl/>

Terms of use:

This document is made available under a Basic Digital Peer Publishing Licence. For more information see:
<http://www.dipp.nrw.de/lizenzen/dppl/service/dppl/>

УДК 338.22

ГЕРМЕНЕВТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПОДГОТОВКИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Киселёва Валентина Александровна, заведующий кафедрой «Экономика
фирмы и рынков», доктор экономических наук, профессор

Южно-Уральский государственный университет,

г. Челябинск, Россия

efir@bk.ru

Проблема качества рабочей силы для инновационной экономики является чрезвычайно актуальной и зависит от принятой идеологии управления качеством подготовки. Предлагается использовать герменевтический подход к управлению качеством подготовки, который снимает барьеры между областями знаний и обеспечивает требуемый уровень качества, ориентирован на человека и все компоненты объекта управления объединяет в результативный процесс.

Ключевые слова: *управление качеством подготовки; герменевтика; герменевтические принципы; контексты; единство объективного и субъективного; толерантность.*

HERMENEUTICAL PRINCIPLES OF QUALITY MANAGEMENT OF THE LABOR FORCE

Valentina Kiseleva,

head of department "Economics of the firm and markets",

doctor of economic sciences, professor

South Ural state university, Chelyabinsk, Russia

efir@bk.ru

The problem of quality of the workforce for the innovation economy is an extremely relevant and depends on the accepted ideology of quality management training. It is proposed to use the hermeneutic approach to quality management training, which removes the barriers between fields of knowledge and required level of quality-oriented person, and all components of the object management combines effective process.

Keywords: *quality management training; hermeneutics; hermeneutical principles; contexts; and the unity of subjective and objective; and tolerance.*

В рыночных условиях качество подготовки рабочей силы предопределяет развитие экономики и государства, следовательно, это государственная проблема. Рабочая сила – это физические и умственные возможности и навыки, позволяющие человеку выполнить работу с необходимым уровнем качества и производительности труда. Следовательно, важнейшей характеристикой рабочей силы является её качество, которое зависит от подготовки будущих работников к производительному труду. Особенно это значимо в условиях инновационной экономики и конкуренции.

Качество подготовки рабочей силы зависит от идеологии управления качеством, которая становится ведущей идеологией в управлении обществом и развитием экономики. Управление качеством подготовки рабочей силы можно определить как обеспечение качества условий подготовки, реализации программ подготовки и результатов подготовки, т.е. объектом управления выступают 3 компонента: процесс подготовки, условия, в которых он протекает и его результат.

В управленческой теории сформировалось несколько подходов к управлению: подход различных школ управления, выделяющих одну из сторон управления (научность, административность, человеческие отношения и др.); процессный подход, рассматривающий управление как процесс взаимосвязанных управленческих задач и функций на основе непрерывных

управленческих воздействий; системный подход, рассматривающий организации как системы взаимосвязанных элементов, для которых были сформулированы цели и задачи; ситуационный подход, суть которого состоит в том, что целесообразность различных методов и средств управления определяется ситуацией, сложившейся в организации. К числу других подходов к менеджменту относятся комплексный подход, интеграционный подход, основанный на усилении взаимодействий между отдельными подсистемами и элементами системы управления, между стадиями жизненного цикла объекта управления, между субъектами управления. Маркетинговый подход к управлению основан на ориентации управляющей подсистемы при решении любых задач на потребителя. При использовании функционального подхода к управлению потребность рассматривается как совокупность функций, которые нужно выполнить для ее удовлетворения.

Развивающаяся сегодня эоантропоцентрическая концепция развития теорий снимает барьеры между такими областями знаний, как социология, психология, антропология, экономика, семиотика и др., объектом исследования, которых выступает система «природа – человек – общество», а субъектом – деятельность человека как профессиональное поведение.

Именно неразделимое единство человека и окружающего его мира определяет сегодня новую идеологию рациональности – гуманитарный антропоцентризм [3, с. 67–87]. Именно это понятие парадигмы всеобщего развития представляется нам адекватным современным императивам грядущего постэкономического общества, основанного на интеллекте, на господстве личной, интеллектуальной собственности на средства производства, на творчестве, на главенствующей роли информационных ресурсов в экономике и т. д.

Научное познание в любой отрасли науки становится сегодня гуманитарным познанием. Поэтому и к проблемам управления, также должен быть применен гуманитарный подход, в основе которого лежит Человек.

Таким подходом, учитывающим недостатки примитивного антропоцентризма, является герменевтический подход, ибо герменевтика – это методологический стандарт гуманитарного познания [1].

Герменевтика (от греч. *germeneutikos* – разъясняющий, истолковывающий) возникла как искусство истолкования текстов. Однако не всегда взгляды на герменевтику отличались однородностью.

Одни считали, что она есть искусство правильного выражения своих мыслей. В этой трактовке она выполняла функции частично логики и частично риторики.

Другие полагали, что герменевтика является искусством правильного сообщения чужой речи другому, т. е. ретрансляции, передачи чужой речи через себя.

Наконец, третьи считали герменевтику занимающейся правильным истолкованием речи другого [1, с. 42–43].

Представления о подлинно научной герменевтике, которая занимает промежуточное положение между второй и третьей позициями, разработал немецкий философ и филолог Ф. Шлейермахер (1768–1834). Герменевтика должна быть искусством понимания чужой речи с целью правильного объяснения, сообщения другим отраженного в мыслях интерпретатора содержания.

Под пониманием всегда подразумевалось постижение смысла текста посредством построения его модели. В своем непосредственном выражении процесс понимания столь же древен, как и другие существенно важные аспекты человеческой деятельности (например, труд и язык).

Под объяснением понимается функция научного исследования, состоящая в раскрытии сущности изучаемого объекта через постижение определенного закона, которому подчиняется данный объект. Именно наличие законов, необходимых для научно-объяснительных процессов, было камнем преткновения для обоснования научности всей гуманитарной сферы. Однако в

современной науке было разработано понятие функционального объяснения, тесно связанное с понятием понимания. Суть принципа функционального объяснения заключена в том, что для объяснения явления или совокупности явлений необходимо найти способы их включения в определенную систему знания. Если такой системы ещё нет, то необходимо ее построить [2, с. 88].

Функциональное объяснение не замедлило проникнуть в герменевтику, а понимающие методы – в методологию естественных наук. Поэтому герменевтические методы понимания и функционального объяснения все более становятся сегодня универсальными научными методами. Органическое единство понимания и функционального объяснения – это основа интерпретации – центральной категории и базисной операции герменевтики. Интерпретация невозможна без понимания и функционального объяснения. Содержанием герменевтики является, таким образом, интерпретация, представляющая собой органическое единство понимания и функционального объяснения.

Еще вчера герменевтика считалась методологией гуманитарных наук, использующих понимающие методы. Сегодня герменевтика – это область философского научного знания, изучающая проблемы понимания. Она базируется на искусстве истолкования литературных текстов (филологическая герменевтика), священного писания (теологическая герменевтика), нормативно-правовых актов (юридическая герменевтика) и т.д.

Философская герменевтика с ее гуманистическим пафосом вправе сегодня претендовать и на основу новой философии управления.

Выявленные нами герменевтические особенности познавательной деятельности менеджера – это лишь некоторые штрихи к обоснованию управленческой герменевтики – новой методологии управления и нового течения в науке об управлении. В основе этого научного направления лежит герменевтика как новая философия управления, особенно значимая, на наш

взгляд, в управлении качеством подготовки рабочей силы в компоненте «процесс подготовки».

Определение принципов любого вида управления – задача, не имеющая однозначного решения, о чем свидетельствует множество различных подходов к классификации управленческих принципов.

Весьма многообразны принципы, которыми ученые предлагают руководствоваться в управлении подготовкой кадров. Так, Г.Н. Сериков к их числу относит:

- принцип приоритета образующейся личности;
- принцип паритета между социальными, групповыми и индивидуальными потребностями участников образования;
- принцип демократизации взаимоотношений субъектов образования на основе партнерства, сотрудничества и направленности на возможность самостоятельной реализации образования (самообразования);
- принцип гуманизации управления образованием на основе осуществления социальной защиты всех участников образования и создания образовательной среды, благоприятствующей развитию их образованности и профессионально-педагогической специализации без ущерба для здоровья;
- принцип опоры на реализацию управления образованием посредством применения современных достижений науки и техники, создания условий для творческого подхода к управленческой деятельности каждого субъекта образования [8, с. 7].

В ходе исследования методологии и методов управления А.И. Михайлушкиным интегрирована система принципов формирования его содержания [5]. Это:

- принцип прав человека (в соответствии с «Всеобщей декларацией прав человека»);
- принцип социума (формирование и совершенствование несущих культурных конструкций социума: категорий изобилия, справедливости, добра,

красоты и истины);

– принцип адекватности (устанавливающий информационные взаимосвязи политической, экономической и культурной среды с функционально-структурным содержанием образования);

– принцип сложности (закон необходимого разнообразия);

– принцип обратной связи;

Перечень принципов управления образованием, как и управления в целом, можно было бы продолжить, ибо каждый ученый в рамках своих исследований предполагает, с обоснованием собственную систему принципов управления образованием. Однако многие из них формулируются, на наш взгляд, весьма произвольно, что снижает их теоретическую и практическую значимость.

Мы в нашей работе будем обосновывать не просто принципы, а герменевтические принципы, то есть принципы, базирующиеся на герменевтической методологии познания. Причем, это не просто принципы управления образованием, а принципы управления качеством образования, т. е. управления его свойствами при подготовке рабочей силы.

✓ Принцип полилогичности. Образовательный процесс в сфере делового образования – это не только традиционный диалог (коммуникация) Преподаватель – Студент. Это – весь спектр коммуникативных связей участников образовательного процесса: Преподаватель – Студент – Ученый – Специалист-практик, Студент – Ученый, Студент – Специалист-практик, Преподаватель – Руководитель образовательного процесса, Руководитель образовательного процесса – Студент и др. Поэтому суть принципа полилогичности делового образования заключается в том, что императивом его качества является множественность коммуникативных связок в информо-, науко- и культуроемкой образовательной среде.

Этот принцип можно выразить словами великого Шиллера: «Чем уже круг, тем уже наша мысль». Умножение контактов в образовательном процессе, их

стимулирование, безусловно, способствует повышению качества управления деловым образованием.

Каждая из названных диалогических коммуникативных связок обладает специфическими особенностями и особыми проблемами в процессе управления подготовкой рабочей силы.

✓ Принцип полиинтерпретационности. Основан на основополагающей роли понимания в процессах познания. Эту мысль точно выразил Г.П. Щедровицкий, заметив, что «смысла» не существует, а существуют лишь процессы понимания» [11, с. 559]. Аксиомой в теории познания является факт, что ни отдельно взятое слово устной или письменной речи, ни отдельное предложение, ни даже относительно замкнутый текст не обладают значением и смыслом как своими атрибутивными характеристиками. Субъект познания не столько «проявляет» интересующие его свойства текста, сколько «порождает» их [9, с. 371]. Поэтому сколько людей – столько и пониманий факта или явления, столько и их интерпретаций. Этот факт подтверждается и одним из отличительных свойств современного рационализма, каковым является множественность интерпретаций, а следовательно и множественность пониманий.

Квалификационная вариативность как форма полиинтерпертационности должна быть присуща и другому субъекту образования – преподавателю, занятому подготовкой кадров.

✓ Принцип поликонтекстуальности. Герменевтический принцип поликонтекстуальности является выражением принципа несепарабельности, присущего всем гуманитарным явлениям и заключающегося в определяющей роли контекста для смысла любого выражения. Вне контекста этот смысл становится крайне расплывчатым и неопределенным [9, с. 210–213].

Суть принципа поликонтекстуальности подготовки рабочей силы заключается в том, что императивом качества подготовки является включение этого принципа в различные функциональные контексты: информационный,

научный, практический, региональный, прогностический. Рассмотрим названные контексты с точки зрения управления качеством делового образования.

- Информационный контекст. Делового образования заключается в информационном моделировании содержания образовательного процесса.

Информационный контекст подготовки кадров – это включение процесса подготовки в существующую информационную макросреду, а также гармонизация информационной микросреды образовательно-делового процесса. Включить процесс подготовки кадров в информационный контекст – это значит включить его в информационный тип культуры. Это значит, что информационный контекст делового образования должен рассматриваться в культурологическом аспекте. Культура преподавания, культура педагогических технологий, культура учения – все это составляющие культуры образовательного процесса, которые сегодня, в первую очередь, органически связаны с культурой поиска, хранения, аналитико-синтетической переработки и использования информации. В условиях информационного типа культуры любой квант учебной информации должен рассматриваться, в первую очередь, в информационно-технологическом аспекте: каким путем, какими средствами и откуда он может быть получен.

- Научный контекст. Сущность этого контекста заключается в определяющей роли научного контекста в образовательном процессе. Включить подготовку кадров в научный контекст – это значит включить его в существующую научную модель производственного процесса, а также – в интеллектуальную культуру общества.

Важнейшей составляющей содержания принципа научного контекста на уровне условий образовательного процесса является повышение имиджа науки и профессии ученого в глазах обучающихся.

Именно поэтому необходимо насыщение образовательно-деловой среды «ионами» высокой социальной миссии науки, ее высокого социального статуса,

внедрение этих постулатов в сознание обучающихся. Это – первостепенная задача, ибо она имеет мировоззренческий характер и от нее зависит реализация принципа научного контекста на других уровнях образовательного процесса (его реализации и результата).

- **Практический контекст.** Сущность этого контекста заключается в определяющей его роли для смысла любой информации, функционирующей в процессе подготовки кадров. Практический контекст определяет и условия, в которых протекает процесс подготовки и сам процесс, и его результат.

Практический контекст проявляется и во включении в образовательный процесс конкретных, реальных управленческих ситуаций, что способствует повышению степени адаптивности будущих работников в производственный процесс.

В странах с рыночной экономикой упорная борьба между теорией и практикой как двумя составными частями профессиональной подготовки вылилась в появление дополнительного звена в системе образования – это переподготовка кадров.

- **Региональный контекст.** Это еще один контекст поликонтекстуальности, являющийся выражением гуманитарного принципа несепарабельности. Его суть заключается в том, что все экономические явления или факты, включаемые в процесс подготовки, обретают иной смысл, если рассматриваются в региональном ракурсе. Преподаватели должны знать региональный срез своих предметов и транслировать в этом ракурсе предметные знания в процесс подготовки. Специалист, которому предстоит решать бизнес-проблемы не в абстрактной, а именно в региональной экономике, должен владеть механизмами адаптации в последней. Включение региональной компоненты в российские государственные образовательные стандарты представляется нам важным событием в мире образования, свидетельствующим об осознании важности его регионального контекста.

Управление качеством подготовки рабочей силы немыслимо без регионального контекста. В подтверждение этой мысли приведем следующую цитату: «Если развивать образование, повышать его качество, никак при этом, специально не связывая образование с целями переустройства и возрождения жизни в регионе, то результатом такого совершенствования становится миграция людей, получивших более высокий уровень образования с целями переустройства, в центр, либо – формирование слоя «ненужных людей» [7, с. 21].

- Прогностический контекст. Суть этого контекста заключается в необходимости постоянного мониторинга потребностей в образовательных продуктах и услугах, востребованных на рынке.

- ✓ Принцип единства объективного и субъективного. Проблема взаимопонимания и необходимости учитывать субъективное в процессе образовательно-деловых коммуникаций тесно связана с проблемой толерантности, которая сегодня входит в разряд глобальных проблем современности.

Различают 2 уровня толерантности. Первый уровень (слабый) – отсрочка негативной реакции (когда человек не согласен, но на этом останавливается). Это – простое терпение. Второй уровень (сильный, устойчивый) – замена негативной реакции на более позитивную (когда кто-то не согласен с другим человеком, но реагирует позитивно, вступая в общение с ним). Это – готовность к пониманию [4, с. 18]. Эти 2 уровня относятся к толерантности практического характера.

Если чувства солидарности и взаимного уважения не включают подлинного признания и уважения отличий, признания равной значимости другого лица, то не происходит ни подтверждения индивидуальности коммуниканта, ни признания индивидуальности другого лица. Именно признание равной значимости другого лица выводит человека за рамки толерантности как просто терпения на более высокий уровень позитивной

толерантности, предусматривающей открытость по отношению к другому человеку.

При этом не следует культивировать отказ от собственных убеждений и принципов. Необходимо, во-первых, воспитывать волю, чтобы понять другого, интегрировать то отличающееся, что присуще другому лицу, и, во-вторых, – уметь понимать самого себя [4, с. 24].

Хорошо известен факт, что резкая нетерпимость часто возникает из-за фрустрации вследствие неспособности к общению, из-за низкой степени самоуважения, а также неспособности примириться с самим собой, с тем, что ты есть на самом деле. Поэтому так важно в образовательном процессе решать задачу внедрения в сознание обучающихся высокого социального статуса их будущей профессиональной деятельности, а также задачу воспитания личного самоуважения. Это – важное условие воспитания толерантности у будущих работников, а также достижения органического единства объективного и субъективного в процессе подготовки.

Толерантность должна внедряться в образовательную среду, в ее нравственную атмосферу, во все межличностные отношения, возникающие в процессе обучения на всех уровнях.

Герменевтический характер толерантности определяется ее принадлежностью к глубинным свойствам человеческой души. По утверждению ученых, «она находится буквально на подступах к Богу, к истине и к пониманию сущности бытия в широком смысле» [12, с. 44]. Поэтому так важно в современном деловом образовании для достижения единства объективного и субъективного, для установления взаимопонимания между людьми использовать рычаги религиозного воспитания. На эту необходимость, в частности, указывал в одной из своих публикаций бывший Министр образования РФ В.М. Филлипов [10].

Реализация герменевтического принципа единства объективного и субъективного в образовательной среде (гуманизации образовательной среды)

обеспечивает оптимальный уровень информоемкости, наукоемкости и культуроемкости процесса подготовки рабочей силы, способствуя тем самым повышению его качества.

Именно реализация герменевтической идеологии способна трансформировать подготовку кадров в технологию и средство формирования многоуровневого открытого сознания, способного к восприятию и пониманию демократического общества, правовой культуры, имеющего много измерений сознания на основе воспроизводства социокультурных институтов и вековых традиций проблем развития образования представителями всех политических сил Российского общества.

Завершая разговор о принципах управления качеством подготовки рабочей силы, подчеркнем, что они лежат в основе новой, герменевтической идеологии подготовки кадров для всех сфер производства и для всех уровней образования, обеспечивающей качество условий подготовки, процесса подготовки и, естественно, результата, т.е. все три компонента объекта управления выступают как единое целое.

Литература

1. Акмеология. Проблемы развития системы акмеологических наук. – СПб., 1996. – 268 с.
2. Алексеева, М.Б. Экономика, организация и планирование деятельности образовательных учреждений на основе многокритериального подхода / М.Б. Алексеева, В.В. Царёв, Л.С. Раковщик – СПб., 1999. – 114 с.
3. Ильин, В.В. Теория познания. Эпистемология / В.В. Ильин. – М.: Изд-во МГУ, 1994. – 136 с.
4. Кеннет, У. Образование и толерантность / У. Кеннет // Высшее образование в Европе. – 1997. – Т. XXI. – № 2 (№ 1, 1996). – С. 14–27.
5. Михайлушкин, А.И. Методология и методы управления развитием высшего профессионального образования региона: Автореферат диссертации

на соискание учёной степени доктора экон. наук / А.И. Михайлушкин. – СПб., 1999. – 30 с.

6. Моисеев, Н.Н. Современный рационализм и мировоззренческие парадигмы / Н.Н. Моисеев. – М., 1993.

7. Региональные образовательные системы // Народ. образование. – 1993. – № 1.

8. Сериков, Г.Н. Управление образованием: Системная интерпретация: монография / Г.Н. Сериков. – Челябинск: Изд-во ЧГПУ «Факел», 1998. – 664 с.

9. Теория познания: В. 4 т. Т. 4: Познание социальной реальности. – М.: Мысль, 1995. – 431 с.

10. Филиппов, В.М. Гуманистическая роль образования: православие и воспитание / В.М. Филиппов // Педагогика. – 1999. – № 3. – С. 65–68.

11. Щедровицкий, Г.П. Избранные труды / Г.П. Щедровицкий. – М., 1998. – 506 с.

12. Элмон Бренда. Воспитание толерантности // Высшее образование в Европе. – 1997. – Т. XXI. – № 2 (№ 1, 1996). – С. 29–45.

Рецензент:

Лабунский Л.В., доктор экономических наук, старший научный сотрудник